

**KECENDERUNGAN *BURNOUT* DITINJAU DARI *BIG FIVE*  
*PERSONALITY* PADA PERAWAT RSUD ABDUL MOELOEK**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar S1 Psikologi Islam (S.Psi)  
Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama  
UIN Raden Intan Lampung**

**Oleh :**

**Andini Istiqomah**

**1531080163**

**PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI ISLAM**

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1441 H/2019 M**

**KECENDERUNGAN *BURNOUT* DITINJAU DARI *BIG FIVE*  
*PERSONALITY* PADA PERAWAT RSUD ABDUL MOELOEK**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar S1 Psikologi Islam (S.Psi)  
Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama  
UIN Raden Intan Lampung**

**Oleh :**

**Andini Istiqomah**

**1531080163**

**PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI ISLAM**

**Pembimbing I : Dra. Alfiah Retnoriani, M.Si., Psikolog**

**Pembimbing II : Annisa Fitriani, S.Psi., MA**

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1441 H/2019 M**

## ABSTRAK

### Kecenderungan *Burnout* Ditinjau dari *Big Five Personality* pada Perawat RSUD Abdul Moeloek

Oleh :  
Andini Istiqomah

*Burnout* adalah kelelahan kerja baik secara emosi maupun fisik yang biasanya dialami oleh para tenaga kerja, terutama pekerja layanan jasa. Penyebab *burnout* sendiri yaitu adanya stres kerja dalam jangka waktu yang panjang yang berdampak pada depersonalisasi maupun penurunan prestasi pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kecenderungan *burnout* ditinjau dari *big five personality*. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara *big five personality* (secara keseluruhan) dengan kecenderungan *burnout*, dan tipe kepribadian *neuroticism* berpengaruh paling dominan terhadap kecenderungan *burnout*.

Subjek penelitian ini adalah perawat pelaksana RSUD Abdul Moeloek berjumlah 72 perawat yang diambil menggunakan teknik *sampling jenuh*. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu : skala psikologi yang meliputi, skala *burnout* sebanyak 44 aitem ( $\alpha = 0,882$ ) dan skala *big five personality* sebanyak 41 aitem ( $\alpha = 0,736$ ), yang terdiri dari lima tipe kepribadian yaitu : *openness to experience* ( $\alpha = 0,606$ ), *conscientiousness* ( $\alpha = 0,621$ ), *extraversion* ( $\alpha = 0,793$ ), *agreeableness* ( $\alpha = 0,704$ ), dan *neuroticism* ( $\alpha = 0,898$ ). Data yang sudah terkumpul dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yang dibantu dengan *SPSS 22.0 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara *big five personality* dengan kecenderungan *burnout*, dimana nilai  $R = 0,555$  nilai  $F = 5,722$  dan  $P = 0,000$  ( $P < 0,001$ ). Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan tipe kepribadian *neuroticism* berpengaruh paling dominan terhadap kecenderungan *burnout*, dari lima tipe kepribadian *big five personality*, tipe kepribadian *conscientiousness* dan tipe kepribadian *neuroticism* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan *burnout*. Tipe kepribadian *conscientiousness* secara negatif berpengaruh terhadap kecenderungan *burnout*, yaitu dengan koefisien regresi sebesar -1,218 dengan signifikansi 0,028 ( $P < 0,05$ ), sedangkan tipe kepribadian *neuroticism* secara positif berpengaruh terhadap kecenderungan *burnout* yaitu dengan koefisien regresi sebesar 0,717 dengan signifikansi 0,034 ( $P < 0,05$ ).

**Kata Kunci:** *Burnout*, *Big Five Personality*, *Conscientiousness*, dan *Neuroticism*





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA

Alamat: Deikot H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721) 703531/789421

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Kecenderungan Burnout Ditinjau dari Big Five Personality  
pada Perawat RSUD Abdul Moeloeck  
Nama : Andini Istiqomah  
NPM : 1531080163  
Program Studi : Psikologi Islam  
Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama

MENYETUJUI

Untuk dimunagiosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munagiosyah  
Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dra. Alfiah Retnoringrum, M.Si., Psikolog

NIP. 196904061996032004

  
Annisa Fitrianti, S.Psi, MA

NIP. 198901112018012001

Mengetahui

Ketua Prodi Psikologi Islam

  
Abdul Ochar, M.Si

NIP. 197103122005011005





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA**

*Alamat: Lelakul H. Endro Suratiningsih Sukarame Bandar Lampung Telp: (0721) 703531, 780421*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul *Kecenderungan Burnout Ditinjau dari Big Five Personality* pada Perawat RSUD Abdul Moeloek. Disusun oleh Andini Istiqomah, NPM :1531080163, Prodi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, telah dimunaqosyahkan pada hari, tanggal : Rabu, 18 Desember 2019

**TIM DEWAN PENGUJI**

Ketua

Dr. Shonhaji, M.Ag

Sekretaris

Iin Yulianti, M.A

Penguji Utama

Drs. M. Nursalim Malay, M.Si

Penguji Pendamping I

Dra. Alfiah Retnoriani, M.Si

Penguji Pendamping II

Annisa Fitriani, S.psi, MA

**DEKAN**

**Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama**

Dr. M. Anshori, M.Ag

NIP. 196003131980031004



## PEDOMAN TRANSLITERASI

*Transliterasi* Arab-Latin digunakan sebagai pedoman yang mengacu pada Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543b/U/1987, sebagai berikut :

### 1. Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
ا	A	ذ	Dz	ظ	Zh	م	M
ب	B	ر	R	ع	' (Koma terbalik di atas)	ن	N
ت	T	ز	Z			و	W
ث	Ts	س	S	غ	Gh	ه	H
ج	J	ش	Sy	ف	F	ء	` (Apostrof, tetapi tidak dilambangkan apabila terletak di awal kata)
ح	H	ص	Sh	ق	Q		
خ	Kh	ض	Dh	ك	K		
د	D	ط	Th	ل	L	ي	Y

### 2. Vokal

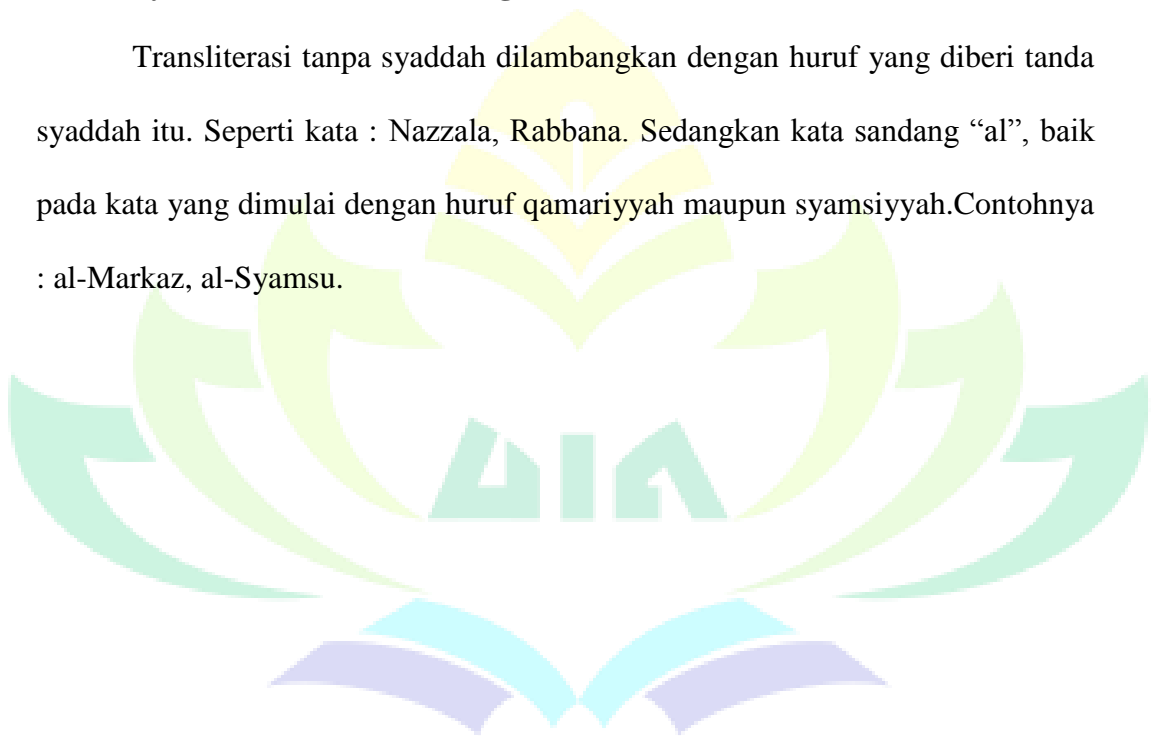
Vokal Pendek	Contoh	Vokal Panjang	Contoh	Vokal Rangkap
َ -----	A	ا	Â	سَارَ سَارِي... Ai
ِ -----	I	ي	Î	قِيلَ قِيلُو... Au
و -----	U	و	Û	يَجُورَ

### **3. Ta Marbutah**

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasroh dan dhammah, transliterasinya adalah /t/. Sedangkan ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/. Seperti kata : Thalhah, Raudhah, Jannatu al-Na'im.

### **4. Syaddah dan Kata Sandang**

Transliterasi tanpa syaddah dilambangkan dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu. Seperti kata : Nazzala, Rabbana. Sedangkan kata sandang "al", baik pada kata yang dimulai dengan huruf qamariyyah maupun syamsiyyah. Contohnya : al-Markaz, al-Syamsu.



## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

*Assalamu'alaikum wr.wb*

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Andini Istiqomah

NPM : 1531080163

Program Studi : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "Kecenderungan *Burnout* Ditinjau dari *Big Five Personality* pada Perawat RSUD Abdul Moelock" merupakan hasil karya peneliti dan bukan plagiasi dari karya orang lain. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi, maka peneliti bersedia menerima konsekuensi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Demikian pernyataan ini dengan sebenar-benarnya.

*Wassalamu'alaikum wr.wb*

Bandarlampung, 5 November 2019

Yang menyatakan,



**Andini Istiqomah**  
**NPM. 1531080163**



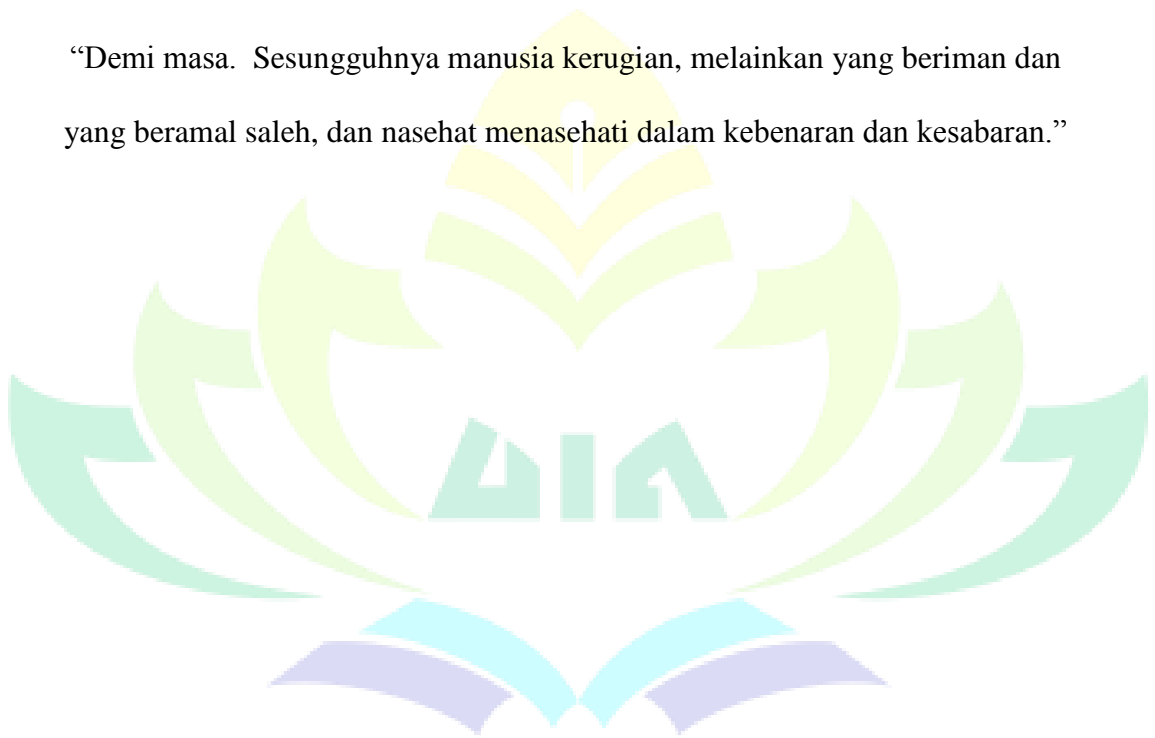
## MOTTO

وَالْعَصْرِ (١)

إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (٢)

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ (٣)

“Demi masa. Sesungguhnya manusia kerugian, melainkan yang beriman dan yang beramal saleh, dan nasehat menasehati dalam kebenaran dan kesabaran.”



## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Alhamdulillah* segala puji selalu tetap bagi Alloh yang senantiasa memberikan karunia-Nya, sehingga skripsi ini dapat dipersembahkan kepada orang-orang tersayang :

1. Kepada orang tuaku tercinta, Ibu Rohaenah dan Bapak Su'eb yang telah merawat, membesarkan dan mendidiku dengan penuh curahan kasih sayang. Senantiasa memberikan do'a terbaik, memberikan banyak nasihat, mengajarkan pelajaran berharga dalam menjalani hidup untuk senantiasa bersyukur dan bersabar termasuk saat proses pembuatan skripsi ini, mendukungku untuk terus berproses menjadi pribadi yang lebih berarti serta peduli terhadap sesama.
2. Untuk kakak-kakaku tercinta, Yati Suminarsih (teh Eti) yang darinya aku belajar arti ketulusan, Aini Sholihah (teh Edeh) yang darinya aku belajar menjadi sosok yang bijak, Hanafiah Darsudin (a Udin) yang darinya aku belajar arti pentingnya kejujuran, Ai Sutianah (teh Ai) yang darinya aku belajar tentang kesederhanaan, Apep Haryadi (a Apep) yang darinya aku belajar tentang sebuah perjuangan, dan Naila Amalia (cece) yang darinya aku belajar menghargai hidup untuk senantiasa bersyukur tanpa suatu keluhan. Terimakasih atas segala do'a dan dukungan untuk terus mengingatkan dan menyemangatiku agar segera menyelesaikan tugas akhir ini.



## **RIWAYAT HIDUP**

Nama peneliti adalah Andini Istiqomah, dilahirkan di Lampung Selatan pada hari Rabu 24 Desember 1997. Peneliti merupakan anak terakhir dari tujuh bersaudara, anak dari pasangan Ibu Rohaenah dan Bapak Su'eb. Alamat tempat tinggal asal peneliti di Dusun Umbul Bandung RT/RW 02/04 Desa Tanjung Ratu Kecamatan Katibung Kabupaten Lampung Selatan. Berikut riwayat pendidikan peneliti :

1. MI-YPI Umbul Bandung, lulus pada tahun 2009
2. MTS-YPI Umbul Bandung, lulus pada tahun 2012
3. SMA Negeri 1 Kalianda, lulus pada tahun 2015

Pada tahun 2015 setelah lulus dari Sekolah Menengah Atas, peneliti terdaftar sebagai mahasiswi program studi S1 Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Segala puji selalu tetap bagi Allah, Dialah tempat kita berserah, berbakti dan mengabdikan hanya kepada-Nya belaka, yang telah memberikan kenikmatan dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi.

Skripsi ini tentu memiliki banyak kekurangan didalamnya, sehingga kritik dan saran diperlukan untuk perbaikan kedepannya. Selain itu, terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan banyak pihak, yang turut serta memberikan dukungan baik secara moril maupun materil. Oleh karena itu dengan segala hormat, peneliti mengucapkan *jazakumullah khoiron katsiron* kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Mukri., M.Ag., selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. M. Afif Anshori, M.Ag sebagai Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama.
3. Bapak Drs. M. Nursalim Malay, M.Si., selaku Dosen Psikologi Islam yang telah kami anggap seperti orang tua sendiri, terimakasih telah memberikan dedikasinya selama ini untuk mendidik kami, dari kami berstatus mahasiswa baru hingga kami menjadi mahasiswa tingkat akhir, selalu memberi bantuan dan masukan saat kami mengalami kesulitan dalam perkuliahan hingga dalam proses menyelesaikan skripsi.



4. Bapak Abdul Qohar, M.Si selaku Ketua Prodi Psikologi Islam.
5. Bapak Dr. Nadirsah Hawari, MA .selaku pembimbing akademik yang telah memberikan arahan dalam perkuliahan dari semester awal hingga semester akhir.
6. Ibu Dra. Alfiah Retnoriani, M.Si., Psikolog selaku pembimbing I yang telah membimbing, memberikan masukan, nasehat, arahan serta motivasi kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Ibu Annisa Fitriani, S.Psi., MA selaku pembimbing II yang telah membimbing, memberikan masukan, nasehat, arahan serta motivasi kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung
9. RSUD Abdul Moeloek yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan oleh peneliti.
10. Sahabat-sahabatku sedari kecil Hidayati Isla Fadilah, Nurrahmawati, Siti Aisyah Amini, Yuliana, Ai Kartinah, Yeti Nurhasanah yang telah kebersamaiku, bertumbuh dan berkembang bersama.
11. Sahabat yang terus ku kenang Alm. Adi Irawan yang telah mengisi hari-hariku dengan penuh kebahagiaan, mengajarkan tentang arti kehidupan dan sebuah perjuangan, terimakasih atas segala kenangan yang tak terlupakan.
12. Sahabat-sahabatku sedari masa putih abu-abu, Titin Putri Aripta, Nida Asy' Syada Al-Hajar, Maulidiyah Putri, dan Dini Ayu Ningsih yang telah

membersamaiku hingga saat ini, berbagi suka duka, saling menasehati, serta memberikan dukungan.

13. Sahabat seperjuanganku di perkuliahan Dea Retno Niti Azmi, Fatih Rukhama, Nadiyah Agustin, Serli Meliandri, Ririn Maratus Solekha, Widitya Rahmawati yang telah menjadi teman diskusi dan berpetualang menempa diri untuk menjadi “wanita elit”.
14. Teman-teman yang kusayangi Robiatul Salamah, Deden Gusti Laksana, Gus Ma’ruf Bimantoro, Yuni, Ashma Mufida Hidayah, yang selalu memberikan bantuan, dukungan, tenaga, pikiran, dan semangat kepada peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
15. Keluarga Besar UKMF-SALAM Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, KAMMI UIN Raden Intan Lampung, serta UKM-BAPINDA. Organisasi tempatku banyak belajar, memperbaiki diri dari segi fikriyah ruhiyah dan jasadiyah.
16. Keluarga besar kelas C yang ku sayangi, yang selama masa kuliah telah memberikan semangat serta motivasi untuk berjuang bersama. Psikologi angkatan 2015 dan kakak serta adik-adik yang telah memberikan kebersamaan, dukungan maupun semangat.

Bandarlampung, 05 November 2019

Andini Istiqomah  
1531080163



## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PEDOMAN LITERASI.....</b>	<b>vi</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>ix</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>x</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xx</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxi</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian .....	8
C. Manfaat Penelitian .....	8
1. Manfaat Teoritis .....	8
2. Manfaat Praktis .....	9

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kecenderungan <i>Burnout</i> .....	10
1. Pengertian Kecenderungan.....	10
2. Pengertian <i>Burnout</i> .....	10
3. Aspek-aspek <i>Burnout</i> .....	12
4. Faktor-faktor <i>Burnout</i> .....	13
5. Sumber-sumber <i>Burnout</i> .....	13
B. <i>Big Five Personality</i> .....	17
1. Pengertian <i>Big Five Personality</i> .....	17
2. Dimensi <i>Big Five Personality</i> .....	19
3. Komponen dari <i>Big Five Personality</i> .....	21
C. Hubungan Antara <i>Big Five Personality</i> dengan <i>Burnout</i> .....	24
D. Kerangka Berfikir.....	25
E. Hipotesis.....	28

## BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	29
B. Definisi Operasional.....	29
1. Kecenderungan <i>Burnout</i> .....	29
2. <i>Big Five Personality</i> .....	30
C. Subjek Penelitian.....	31
1. Populasi Penelitian .....	31
2. Sampel Penelitian.....	32
D. Teknik Pengumpulan Data .....	33
1. Skala <i>Burnout</i> .....	33
2. Skala <i>Big Five Personality</i> .....	34
E. Validitas dan Reliabilitas .....	36
1. Validitas .....	36
2. Reliabilitas .....	37
F. Teknik Analisis Data.....	38



## **BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**

A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian.....	39
1. Orientasi Kancan.....	39
2. Persiapan Penelitian .....	41
3. Pelaksanaan <i>Tryout</i> .....	44
4. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	45
5. Penyusunan Skala untuk Penelitian .....	49
B. Pelaksanaan Penelitian .....	51
1. Penentuan Subjek Penelitian .....	51
2. Pelaksanaan Pengumpulan Data .....	52
3. Skoring .....	53
C. Analisis Data Penelitian .....	54
1. Deskripsi Statistik Masing-Masing Penelitian .....	54
2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian .....	55
3. Uji Asumsi .....	60
4. Uji Hipotesis .....	62
5. Pengujian Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif .....	66
D. Pembahasan.....	68

## **BAB V PENUTUPAN**

A. Kesimpulan .....	75
B. Saran.....	76
1. Bagi Subjek Terkait.....	76
2. Bagi Instansi Terkait .....	77
3. Bagi Penelitian Selanjutnya .....	77

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>
-----------------------------	-----------

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel. 1 Tipe Kepribadian <i>Big Five Personality</i> .....	23
Tabel. 2 Populasi dalam Penelitian .....	31
Tabel. 3 <i>Blueprint</i> Kecenderungan <i>Burnout</i> .....	33
Tabel. 4 <i>Blueprint Big Five Personality</i> .....	35
Tabel. 5 Distribusi Pegawai RSUD Dr. H Abdul Moeloek .....	41
Tabel. 6 Rancangan Skala Kecenderungan <i>Burnout</i> Sebelum <i>Tryout</i> .....	43
Tabel. 7 Rancangan Skala <i>Big Five Personality</i> Sebelum <i>Tryout</i> .....	43
Tabel. 8 Aitem Skala Kecenderungan <i>Burnout</i> Valid dan Gugur.....	46
Tabel. 9 Aitem Skala <i>Big Five Personality</i> Valid dan Gugur.....	47
Tabel. 10 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	48
Tabel. 11 Sebaran Aitem Skala Kecenderungan <i>Burnout</i> untuk Penelitian.....	50
Tabel. 12 Sebaran Aitem Skala <i>Big Five Personality</i> untuk Penelitian.....	50
Tabel. 13 Data Perawat Pelaksana IRNA 1 RSUD Abdul Moeloek.....	52
Tabel. 14 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian .....	54
Tabel. 15 Kategorisasi Kecenderungan <i>Burnout</i> .....	55
Tabel. 16 Kategorisasi Tipe Kepribadian <i>Openness to Experience</i> .....	56
Tabel. 17. Kategorisasi Tipe Kepribadian <i>Conscientiousness</i> .....	57
Tabel. 18. Kategorisasi Tipe Kepribadian <i>Extraversion</i> .....	58
Tabel. 19. Kategorisasi Tipe Kepribadian <i>Agreeableness</i> .....	59

Tabel. 20 Kategorisasi Tipe Kepribadian <i>Neuroticism</i> .....	59
Tabel. 21 Hasil Perhitungan Uji Normalitas .....	61
Tabel. 22 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas .....	62
Tabel. 23 Tabel R-Square .....	62
Tabel. 24 Tabel Anova.....	64
Tabel. 25 Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif .....	67





## DAFTAR GAMBAR

### Gambar

### Halaman

Gambar .1 Bagan Hubungan antara *Big Five Personality* dengan *Burnout* .....27



## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

Lampiran. 1 Rancangan Kedua Skala Penelitian

Lampiran. 2 Distribusi Data Uji Coba

Lampiran. 3 Validitas dan Reliabilitas Hasil Uji Coba Kedua Skala

Lampiran. 4 Kedua Skala Penelitian

Lampiran. 5 Data Skor Penelitian

Lampiran. 6 Tabulasi Data Penelitian

Lampiran. 7 Hasil Uji Asumsi

Lampiran. 8 Hasil Uji Hipotesis

Lampiran. 9 Perhitungan Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Lampiran. 10 Surat Perijinan Penelitian

Lampiran. 11 Kartu Konsultasi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Bekerja merupakan hal yang dilakukan manusia sebagai salah satu cara mempertahankan eksistensi diri, dengan bekerja seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, mendapatkan kesenangan, kedudukan, status sosial dan lain-lain (Kartono, 2002). Orang yang bekerja tentu memiliki tujuan pribadi dalam melakukan pekerjaannya, begitupun perusahaan tempat bekerja tentu memiliki tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Sehingga sebuah perusahaan memiliki sistem kerja tersendiri yang diterapkan pada tenaga kerja, guna mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Banyak hal yang dilakukan perusahaan seperti adanya rekrutmen, seleksi tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan tenaga kerja yang bertujuan mengoptimalkan potensi tenaga kerja agar bekerja pada posisi yang sesuai. Dalam hal ini diupayakan adanya timbal balik baik dari perusahaan maupun tenaga kerja, dimana perusahaan menginginkan tenaga kerja untuk bekerja secara optimal agar tercapainya tujuan perusahaan, begitu juga tenaga kerja menginginkan kebutuhan personalnya terpenuhi seperti adanya kepuasan kerja yang akan didapatkan (Munandar, 2001).

Berbagai macam perusahaan atau organisasi memiliki cara masing-masing dalam mengelola perusahaannya untuk melakukan pelayanan terhadap konsumen, baik berupa produk maupun jasa. Dalam hal ini sumber daya manusia tentu

dianggap penting sebagai motor penggerak adanya suatu perusahaan maupun organisasi, sehingga sumber daya manusia ini membutuhkan perhatian yang khusus.

Perusahaan atau organisasi penyedia layanan jasa sangat menuntut tenaga kerjanya untuk memberikan pelayanan terbaik. Salah satu lembaga yang memberikan pelayanan jasa adalah rumah sakit, sebagai sumber daya manusia tentu para tenaga kerja memiliki peranan yang penting bagi rumah sakit, dituntut untuk melakukan pekerjaan yang menunjang kemajuan rumah sakit dalam memberikan layanan kesehatan..

Rumah sakit menjadi sentral kesehatan bagi masyarakat, saat dibutuhkan layanan kesehatan maka yang akan dituju adalah rumah sakit, kondisi rumah sakit yang memiliki aktivitas sangat cepat menjadikan para tenaga kerjanya harus senantiasa dalam kondisi yang prima, sehingganya para tenaga kerja atau sumber daya manusia yang bekerja di rumah sakitpun dituntut untuk memberikan pelayanan yang membantu pasien, salah satu sumber daya rumah sakit yang dianggap penting adalah perawat, dimana perawat akan berhadapan langsung dengan pasien, menggunakan dirinya sebagai sarana untuk memberikan pelayanan terhadap pasien.

Menurut *Internasional Council of Nursing* (Mariyanti, 2011) perawat berasal dari bahasa Inggris *nurse* dan bahasa Latin *nutrix* yang berarti merawat atau memelihara, perawat adalah tenaga kerja yang berprofesi dengan fokus pada perawatan terhadap individu, keluarga, dan komunitas untuk mencapai, memelihara, dan menyembuhkan kesehatan yang optimal dan berfungsi.



Undang-undang nomer 38 tahun 2014 tentang keperawatan menjelaskan bahwa perawat memiliki kewajiban yaitu : melengkapi sarana dan prasarana pelayanan keperawatan sesuai dengan standar pelayanan keperawatan dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Memberikan pelayanan keperawatan sesuai dengan kode etik, standar profesi, standar prosedur operasional, dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Merujuk klien yang tidak dapat ditangani kepada tenaga perawat atau tenaga kesehatan lainnya yang lebih tepat dan sesuai tingkat kompetensinya. Mendokumentasikan asuhan keperawatan sesuai dengan standar, memberikan informasi yang lengkap, jujur, benar, jelas, dan mudah dimengerti mengenai tindakan keperawatan kepada klien dan/atau keluarganya sesuai dengan batas kewenangannya. Dan melaksanakan tindakan pelimpahan wewenang dari tenaga kesehatan yang sesuai dengan kompetensi perawat, dan melaksanakan penugasan khusus yang dilaksanakan pemerintah.

Berdasarkan undang-undang keperawatan didalamnya dijelaskan pula bahwa menjadi seorang perawat harus dapat memahami dan melakukan praktik keperawatan dengan benar dan baik sebagai profesionalisme seorang perawat (dikutip dari UU nomer 38 tahun 2014) .

Banyaknya tugas dan tuntutan kerja terhadap perawat nyatanya dapat membuat perawat tersebut mengalami kejenuhan dalam bekerja atau *burnout*. Maslach (Kartono, 2017) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi maupun rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dalam melakukan tugasnya sehari-hari.

Tekanan yang didapat oleh seorang perawat dapat menjadi suatu sumber stres, dimana stres bisa menjadi sumber pemicu munculnya semangat kerja atau justru dapat menurunkan semangat untuk bekerja. Stres secara terus menerus yang dialami dalam jangka waktu lama dapat berkembang menjadi *burnout*.

Media sosial pernah memberitakan mengenai kelelahan yang terjadi pada perawat, sesuai dengan penelitian oleh University of Southampton mengenai hubungan antara kasus kecelakaan akibat kesalahan perawat, jam kerja perawat, dan kepuasan pasien. Sebanyak 31.267 perawat dari 488 rumah sakit yang menjadi partisipan, setengah dari partisipan tersebut bekerja delapan jam sehari dan setengahnya lagi 12 jam sehari. Hasilnya perawat yang bekerja selama 12 jam (melebihi jam kerja normal) dilaporkan lebih sering tidak menyelesaikan pekerjaannya, beberapa kali meninggalkan pekerjaannya tanpa sebab dan lebih banyak mendapat komplain dari pasien, mereka juga mengalami kelelahan yang berdampak pada menurunnya konsentrasi (dilansir dari Detik.com).

Laporan Rachmawati (Mariyanti, 2011) mengenai penelitian Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2006 menyatakan sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi (Jakarta, Bandung, Surabaya, & Medan) mengalami stres kerja. Selain adanya penelitian tersebut, untuk memperkuat dugaan terjadinya *burnout* terhadap perawat, maka peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa perawat dan beberapa kepala ruangan di RSUD Abdul Moeloek.

Berdasarkan keterangan yang di dapat dari perawat bagian ruangan, mengeluhkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan, selain itu mereka

memiliki resiko tertular penyakit, ditambah lagi jika ada komplain merekalah yang akan terlebih dahulu menjadi sasaran marahnya keluarga pasien, kemudian beberapa kepala ruangan menyampaikan hal yang biasa dikeluhkan para perawat adalah banyaknya beban kerja, dimana jumlah pasien yang ada tidak sebanding dengan ketersediaan jumlah perawat.

Kelelahan kerja atau *burnout* sudah banyak dirasakan oleh para tenaga kerja terutama pemberi layanan jasa. Setiap personal tenaga kerja tentu memiliki kepribadian yang berbeda, kepribadian dianggap salah satu faktor penting bagaimana seseorang merasakan, berfikir dan berkelakuan, hal ini mungkin saja dapat mempengaruhi tenaga kerja dalam bekerja hingga mengalami gejala *burnout*, kepribadian seperti apa yang memiliki kecenderungan tinggi untuk mengalami gejala *burnout* dan kepribadian seperti apa yang memiliki kecenderungan rendah untuk mengalami gejala *burnout*.

Kepribadian juga dianggap sebagai salah satu faktor penting karena dari kepribadian tersebut dapat dilihat sejauh mana tingkat kemampuan seseorang dalam menghadapi suatu tekanan yang terjadi pada dirinya. Ketika suatu tekanan dialami perawat karena adanya beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan perawat, kurangnya kemampuan untuk mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan, hal ini akan memunculkan adanya gejala *burnout*, yang dapat mengganggu kesehatan perawat baik secara fisik maupun mental.

Banyak tokoh yang telah menggagas teori mengenai kepribadian, pembahasan mengenai kepribadian dalam psikologi salah satunya adalah tipe kepribadian *big five personality*. Menurut McCrae dan Costa (Feist, Feist, &

Roberts, 2017) *Big five personality* adalah lima dimensi besar kepribadian yang terdiri dari *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*, orang yang memiliki skor *neuroticism* tinggi cenderung penuh dengan rasa cemas, emosional, tempramen dan mudah terkena gangguan yang berhubungan dengan *stress*. Berbeda dengan orang yang memiliki skor *extraversion* lebih tinggi, cenderung penyayang, menyenangkan, ceria, dan senang berkumpul.

Kecenderungan *burnout* ditinjau dari *big five personality* dapat terjadi, dimana tingkat kecenderungan *burnout* ditemukan berbeda-beda pada lima besar dimensi kepribadian. Hal ini berdasarkan penelitian Hardiyanti (2013) tentang kejenuhan kerja (*burnout*) ditinjau dari *big five factors personality* pada karyawan Kantor Pos Pusat Malang, menunjukkan bahwa dari 91 subjek penelitian 45% karyawan mengalami kejenuhan kerja, dimana pada faktor kepribadian *neuroticism* memiliki kecenderungan *burnout* paling tinggi (32,38), diikuti faktor kepribadian *openness to experience* (29,82), *extraversion* (28,37), dan *conscientiousness* (27,71) serta faktor kepribadian *agreeableness* dengan kecenderungan *burnout* paling rendah (26,07).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah kelelahan kerja yang disebabkan oleh banyak hal seperti banyaknya beban kerja, jabatan yang tidak sesuai kompetensi, lingkungan kerja yang tidak mendukung, tipe kepribadian dan lain-lain yang menyebabkan tenaga kerja mengalami penurunan semangat, kelelahan fisik dan emosional, penurunan prestasi, dan lainnya.



Perawat tentu memiliki tanggung jawab mengenai pelayanannya terhadap pasien, dengan berbagai faktor yang terjadi tidak menutup kemungkinan bahwa perawat akan memiliki kecenderungan *burnout*, jika *burnout* dialami maka ini menjadi suatu masalah dalam kinerja perawat tersebut, sehingga hal ini menjadi sesuatu yang menarik untuk diteliti agar perawat setidaknya dapat mengetahui dan menghindari gejala *burnout*, karena Islampun telah mengajarkan untuk tidak bersikap lemah berdasarkan ayat Al-Qur'an dan Hadist sebagai berikut :

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ (١٣٩)

Artinya : *“Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.”* (QS. Ali Imron :139)

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَدَبُ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ، وَفِي كُلِّ خَيْرٍ، إِحْرَصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ، وَاسْتَعِزْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ، وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَانَ كَذَا وَكَذَا، وَلَكِنْ قُلْ: قَدَّرَ اللَّهُ وَمَا شَاءَ فَعَلَ، فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ.» (أَخْرَجَهُ مُسْلِمٌ)

Artinya : *“Dari Abu Hurairah RA ia berkata, Rasulalloh SAW bersabda : Seorang mukmin yang kuat lebih baik dan lebih Allah cintai daripada seorang mukmin yang lemah, dan masing-masing berada dalam kebaikan. Bersungguh-sungguhlah pada perkara-perkara yang bermanfaat bagimu, mintalah pertolongan kepada Allah dan janganlah kamu bersikap lemah. Jika kamu tertimpa sesuatu, janganlah kamu katakan: ‘Seandainya aku berbuat demikian, pastilah akan demikian dan demikian’ Akan tetapi katakanlah: ‘Qoddarallah wa maa syaa fa’ala (Allah telah mentakdirkan hal ini dan apa yang dikehendakiNya pasti terjadi)’. Sesungguhnya perkataan ‘Seandainya membuka pintu perbuatan setan.’”* (HR. Ahmad 9026, Muslim 6945 dan lainnya)

Pada kenyataannya tidak dipungkiri bahwa *burnout* tetap saja banyak terjadi, maka dengan adanya kecenderungan *burnout* yang mungkin dialami perawat menarik peneliti untuk melakukan penelitian “apakah ada hubungan kepribadian *big five personality* dengan kecenderungan *burnout* pada perawat?” tipe kepribadian manakah yang memiliki kecenderungan untuk mendorong terjadinya *burnout*.

### **B. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui adanya hubungan *big five personality* (secara keseluruhan) dengan kecenderungan *burnout* pada perawat.
2. Untuk mengetahui tipe kepribadian dari *big five personality* yang paling dominan memiliki kecenderungan *burnout*.

### **C. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagaimana terjadinya gejala *burnout*, juga sebagai salah satu sumber pengetahuan bagaimana hubungan tipe kepribadian dengan kecendrungan *burnout*, tipe kepribadian seperti apa yang memiliki kecenderungan *burnout* paling tinggi. Hasil penelitian inipun diharapkan dapat menjadi sumbangan dalam ilmu psikologi dan memperkaya hasil penelitian yang telah ada terutama pada psikologi industri dan organisasi serta psikologi klinis.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dalam pengaplikasiannya, baik oleh perawat ataupun lembaga tempat perawat bekerja, adapun manfaatnya adalah sebagai berikut :

### a. Bagi Perawat

Manfaat bagi perawat yaitu mengetahui gambaran mengenai kecenderungan *burnout* dan gejala gejalanya yang dapat merugikan diri perawat sendiri, dimana salah satu aspeknya yaitu adanya penurunan prestasi pribadi, serta sebagai salah satu sumber pembelajaran terhadap pihak perawat tersebut.

### b. Bagi Lembaga

Manfaat untuk lembaga salah satunya adalah untuk melakukan rekrutmen tenaga kerja dengan melihat tipe kepribadian, dimana tipe kepribadian tersebut akan memberikan gambaran sesuai tidaknya seseorang dengan jabatan yang akan ditempati, apakah seseorang tersebut memiliki tipe kepribadian yang cocok didunia kerja, serta untuk merancang perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia, seperti upaya mengantisipasi kemungkinan munculnya gejala *burnout* pada perawat, supaya dapat meningkatkan kualitas layanan dan keperawatan secara keseluruhan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kecenderungan *Burnout***

##### **1. Pengertian Kecenderungan**

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menterjemahkan kecenderungan sebagai kecondongan hati, kesudian, dan kesukaan untuk melakukan sesuatu. Maka dapat disimpulkan bahwa kecenderungan adalah suara rasa ketertarikan dalam hati yang mengarahkan pada suatu hal.

##### **2. Pengertian *Burnout***

*Burnout* adalah suatu keadaan individu yang mengalami kelelahan fisik, mental dan juga emosional karena stres dalam jangka waktu yang lama dan situasi yang menuntut adanya keterikatan emosional yang cukup tinggi, dampak dari *burnout* adalah ditandai adanya penurunan motivasi diri, timbulnya sikap negatif, sinisme, merasa gagal, merasa ditolak oleh lingkungan dan *self esteem* yang rendah (Kartono, 2017).

Maslach, dkk (Kartono, 2017) memaparkan bahwa *burnout* adalah suatu sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dalam mengerjakan tugasnya sehari-hari. Santrock (Kartono, 2017) menyatakan *burnout* sebagai suatu perasaan keputusasaan yang disebabkan oleh



stres yang berlarut-larut yang berhubungan dengan kerja dalam jangka waktu yang panjang.

Shaufeli (Kartono, 2017) menjabarkan *burnout* juga terjadi ketika terkurasnya tenaga dan emosi dari sumber daya manusia, sebagai suatu bentuk stres kerja karena adanya harapan yang tidak sesuai realitas dan tuntutan nilai masyarakat pada seorang pegawai yang bekerja dibidang pelayanan sosial, sebagai dampak dari tuntutan emosional dalam hubungan seorang tenaga kerja dengan klien atau orang yang harus dilayani.

Sebuah hadits berbunyi “*sesungguhnya Allah Ta’ala senang melihat hamba-Nya bersusah payah (lelah) dalam mencari rezeki yang halal. (HR. Ad-Dailami)*” (dikutip dari dalamislam.com). Jika *burnout* diartikan sebagai suatu kelelahan dalam bekerja, maka berdasarkan hadits tersebut sesungguhnya Alloh SWT senang melihatnya, dalam Islam bekerja termasuk salah satu ibadah dan kelelahan dalam bekerja dianggap sebagai penggugur dosa, namun tentunya kelelahan bekerja yang dimaksud disini adalah untuk mencari rezeki yang halal, bukan lelah disebabkan diri yang lemah, karena sesungguhnya Alloh SWT lebih menyukai muslim yang kuat dibanding muslim yang lemah.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah *burnout* merupakan kelelahan kerja baik secara fisik maupun emosional yang berdampak pada penurunan prestasi diri, merasa diri rendah, memiliki rasa ketidakpuasan, bersikap negatif, sinis, menarik diri dari lingkungan, dan lain-lain. Hal ini dapat terjadi karena stres kerja yang berlarut-larut dalam waktu yang lama.

### 3. Aspek-Aspek *Burnout*

Menurut Maslach *et al* (Kartono, 2017) terdapat tiga aspek *burnout* yaitu :

a. *Exhaustion* (kelelahan)

Kelelahan merupakan suatu hal yang terjadi karena hilangnya ataupun berkurangnya sumber daya energi baik secara fisik maupun emosional. Beberapa hal yang menunjukkan seseorang mengalami gejala kelelahan secara fisik seperti letih, sakit fisik, insomnia, dan lain lain. Dan kelelahan secara emosional seperti perasaan frustrasi, sedih, merasa gagal, putus asa, tertekan, mudah tersinggung, tidak bahagia, merasa terbebani dengan tugas yang ada, mudah marah tanpa alasan yang jelas, sehingga menimbulkan perasaan seseorang tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis.

b. *Depersonalization* (depersonalisasi)

Hal yang menjadi tolak ukur terjadinya depersonalisasi adalah munculnya sikap dan perasaan negatif. Depersonalisasi erat kaitannya dengan sikap kasar, sinis dan cenderung menarik diri serta mengurangi keterlibatan dengan orang lain, dan tidak peduli dengan lingkungan sekitar.

c. *Reduced personal accomplishment* (penurunan prestasi pribadi)

Penurunan prestasi pribadi seseorang berkaitan dengan menurunnya motivasi kerja, produktifitas kerja, serta menilai rendah kompetensi diri yang diakibatkan karena perasaan bersalah dari tujuan kerja yang tidak tercapai, memiliki sikap yang rendah untuk memberikan

penghargaan pada diri sendiri serta berkurangnya rasa percaya diri. Ditandai dengan ketidakpuasan terhadap diri, terhadap pekerjaan, dan kehidupan.

#### **4. Faktor-Faktor Burnout**

Kemudian Maslach (Kartono, 2017) juga menyatakan bahwa kelelahan dapat terjadi dikarenakan dua faktor, yaitu :

- a. Faktor situasional merupakan faktor yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, karakteristik jabatan dan karakteristik organisasi.
- b. Faktor individual yaitu meliputi demografik, karakteristik pribadi dan sikap kerja.

#### **5. Sumber-Sumber Burnout**

Robbins dan DeCenzo (1994) menyatakan bahwa sumber *burnout* adalah segala hal yang menjadi sumber adanya stres kerja yang terjadi secara berkepanjangan. Baron dan Paulus (1991) menyatakan bahwa sumber *burnout* digolongkan kedalam dua bagian yaitu : karakteristik individual dan faktor organisasi. Cherniss (1980) menyatakan bahwa sumber *burnout* berasal dari faktor organisasi, faktor sejarah, faktor budaya, dan faktor individual.

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa sumber-sumber *burnout* terbagi menjadi tiga yaitu sebagai berikut :

a. Faktor Individual

Setiap orang memiliki daya tahan terhadap stres dengan berbeda-beda, daya tahan ini dipengaruhi dari keadaan orang itu sendiri. Salah satu hal yang berpengaruh terhadap tingkat stres seseorang adalah adanya kualitas hubungan dengan keluarga dan teman. Seseorang yang memiliki permasalahan dengan keluarga atau teman cenderung merasa tidak nyaman dalam bekerja, sulit menyelesaikan tanggung jawab, tidak maksimal memberikan pelayanan terhadap klien dan juga tidak tercapainya kepuasan kerja. Sebaliknya seseorang yang memiliki hubungan baik dengan keluarga dan teman akan merasa mendapat dukungan, dan dapat bekerja secara maksimal.

Faktor individu dalam memandang hidup, kemampuan mengatasi tekanan, dan hirarki kebutuhan, hal inilah yang mempengaruhi ada tidaknya kecenderungan *burnout*. Dari faktor individu ada beberapa aspek yang mempengaruhi terjadinya *burnout* yaitu :

1) Usia

Usia antar 18-40 tahun adalah usia seseorang memiliki perkembangan utama mengenai keluarga dan pekerjaan, dimana usia dewasa awal sedang berada pada kondisi semangat kerja yang tinggi untuk mencapai karier setinggi mungkin, dapat disimpulkan bahwa seseorang dengan usia muda memiliki kecenderungan *burnout* lebih tinggi dibanding seseorang dengan usia yang lebih tua.

## 2) Jenis Kelamin

Penelitian yang dilakukan Maslach ditemukan bahwa wanita memiliki pencapaian diri yang rendah dengan tingkat emosional yang tinggi, sedang laki-laki memiliki depersonalisasi yang rendah. dapat disimpulkan bahwa antara laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan dalam menyelesaikan atau menghadapi suatu tekanan.

## 3) Kepribadian

Seseorang dengan kepribadian *extrovert* memiliki konflik yang tinggi, mengulang konflik tersebut untuk mencari dan menemukan penyelesaian konflik dengan efektif. Sedang *introvert* cenderung menghindari konflik maka tidak dapat menemukan penyelesaian konflik yang efektif, sehingga kepribadian *introvert* memiliki kecenderungan mendekati gejala *burnout*.

### b. Faktor Organisasi

Ada beberapa hal dari faktor organisasi yang dapat menjadi faktor terjadinya *burnout* yaitu :

#### 1) Desain Organisasi

Konflik peran dan ketidakjelasan peran seringkali membuat seseorang mengalami kebingungan untuk melaksanakan tuntutan pekerjaan, serta adanya sistem pengambilan keputusan secara hirarki dapat membuat



pekerja merasa tidak berdaya, kedua hal tersebut dapat mendorong adanya kecenderungan *burnout*. Sedangkan struktur normatif yang menjabarkan tujuan perusahaan atau organisasi secara spesifik dapat menurunkan adanya kecenderungan *burnout*.

## 2) Kepemimpinan

Atasan yang memberikan perintah dengan menyertai alasan akan lebih mudah untuk diterima pekerja, dibandingkan dengan atasan yang otoriter dan sewenang-wenang. Sehingga kualitas kepemimpinan dari atasan akan mempengaruhi motivasi kerja pada tenaga kerja.

## 3) Interaksi Sosial dan Dukungan Rekan Sekerja

Interaksi sosial dengan rekan kerja berpengaruh terhadap seseorang untuk melakukan penyesuaian terhadap stres, dimana seseorang tersebut dapat mengungkapkan perasaan dan mendapat umpan balik dari rekan sekerja, sehingga hal ini menjadi salah satu dukungan penting.

## c. Faktor Budaya dan Sejarah

Budaya pada suatu bangsa tentu berbeda dengan budaya lainnya, dimana dari budaya tersebut mempengaruhi pola pandangan seseorang, budaya yang memadamkan bekerja sebagai aktualisasi diri akan membuat

seseorang berfikir bahwa aktualisasi dirinya adalah dengan kerja, hal ini dapat mendorong untuk seseorang tersebut mengalami *burnout* karena tidak mendapat kesempatan untuk melakukan pengembangan diri.

Masyarakat tradisional yang berubah menjadi masyarakat modern sering pula orang yang berada didalamnya mengalami kecenderungan *burnout*, karena dengan adanya kemajuan jaman tentu menghadirkan masalah yang lebih kompleks untuk dihadapi. Selain itu, masyarakat modern memiliki individualisme yang tinggi, sehingga satu sama lain tidak saling mendukung, kurangnya dukungan dapat pula mengarahkan pada kecenderungan *burnout*.

## ***B. Big Five Personality***

### **1. Pengertian *Big Five Personality***

Kepribadian merupakan kombinasi keseluruhan yang dapat memberi gambaran watak dan karakteristik manusia secara alamiah bersifat berbeda satu sama lain dan bersifat unik. Kepribadian setiap orang terimplementasikan pada perilaku orang tersebut ketika berinteraksi dalam suatu lingkungan, hingga mengatasi berbagai situasi serta kondisi yang kurang mendukung terhadap orang tersebut (Kartono, 2017).

Robin & Judge (Kartono, 2017) Kepribadian dapat diartikan sebagai keseluruhan dari seorang individu, dimana individu tersebut berinteraksi serta

bereaksi dengan individu lainnya sebagai fungsi dari pembawaan sejak lahir dan pengaruh lingkungan maupun pengalaman.

Menurut Usman Najati (Suparlan, 2008) dalam al-qur'an kepribadian terbagi menjadi tiga yaitu, pertama : kepribadian orang beriman, dimulai dengan mempercayai rukun iman dan menerapkan nilai-nilainya, memiliki kepribadian yang lurus, rendah hati dihadapan Alloh, dan baik dengan sesama manusia, senang menuntut ilmu, sabar dan jujur. Kedua : kepribadian orang kafir, yaitu suka putus asa, tidak percaya dengan rukun iman, memusuhi kaum muslim, hedonis atau suka duniawi, penuh dengki, sombong, dll. Ketiga : yaitu kepribadian orang munafik, dimana mereka lupa dan menuhankan pada selain Allah SWT, ingkar apabila berjanji, berbohong apabila berkata, dan mengkhianati apabila diberi amanah.

Berbicara mengenai kepribadian manusia, dalam Al-qur'an juga dijelaskan bahwa manusia memiliki kecenderungan terhadap perilaku yang positif ataupun negatif. Potensi positif manusia seperti dijelaskan dalam QS. at-Tin ayat lima yang artinya "*manusia diciptakan dalam bentuk dan keadaan yang sebaik-baiknya*", dan potensi negatif manusia salah satunya ada dalam QS. al-Ma'arij ayat 19 yang artinya "*manusia bersifat keluh kesah lagi kikir*" (Suparlan, 2008).

Pembahasan mengenai kepribadian memiliki banyak teori dan argumen, maka salah satu teori yang muncul adalah teori kepribadian lima faktor yang digagas oleh MacCrae & Costa yang dikenal dengan *big five personality*. Selama akhir tahun 1980-an dan awal tahun 1990-an kebanyakan para psikolog kepribadian cenderung pada teori lima faktor ini, dimana kelima faktor ini telah

ditemukan dalam beragam bahasa dan budaya serta kelima faktor tersebut tetap terlihat seiring pertambahan usia yaitu orang dewasa cenderung mempertahankan struktur kepribadian yang sama ketika mereka bertambah tua kecuali terkena penyakit seperti Alzheimer ( MacCrae & Costa, dalam Feist, Feist, & Roberts, 2017).

Kesimpulan yang dapat diambil adalah kepribadian merupakan karakteristik keseluruhan yang melekat pada seseorang yang kemudian terlihat dan terimplementasi pada perilaku sehari-hari, kepribadian ini dipengaruhi beberapa faktor seperti adanya faktor keturunan dan juga lingkungan. Banyak tokoh yang mengemukakan teori tentang kepribadian, maka pada penelitian ini digunakan tipe kepribadian *big five personality* yang diperkenalkan oleh MacCrae & Costa.

## 2. Dimensi *Big Five Personality*

Banyak peneliti yang membuat kajian tentang manusia, pada dasarnya banyak teori yang telah dikembangkan mengenai kepribadian, hingga pada tahun 1980-an terdapat teori yang mengemukakan lima faktor kepribadian yang dikembangkan secara bertahap oleh MacCrae & Costa. Berikut adalah penjelasan mengenai *big five personality* :

### a. *Openness to experience*

Mengidentifikasi seseorang memiliki ketertarikan terhadap bidang tertentu secara luas dan mendalam, memiliki minat yang tinggi untuk mempelajari suatu hal baru guna mendapatkan pengetahuan baru, memiliki

karakter imajinatif, kreatif, inovatif, penasaran serta bebas. Sedangkan seorang dengan *openness* rendah menggambarkan sosok yang tidak kreatif, konservatif dan tidak suka perubahan.

*b. Conscientiousness*

Cenderung memiliki sikap yang hati-hati dalam bertindak untuk mencapai suatu tujuan tertentu ataupun penuh pertimbangan dalam mengambil keputusan, serta memiliki disiplin yang tinggi dan seorang yang dapat dipercaya. Karakter positifnya adalah dapat diandalkan, bertanggung jawab, tekun dan berorientasi pada pencapaian, tepat waktu, pekerja keras dan terorganisir. Sedangkan orang dengan *conscientiousness* rendah cenderung ceroboh, tidak terarah, tidak dapat diandalkan, malas dan lainnya.

*c. Extraversion*

Tingkat kenyamanan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain dimana orang tersebut memiliki kemampuan menjalin hubungan dengan dunia luarnya, karakteristik positifnya adalah mudah bergaul, hidup berkelompok, penuh kasih sayang, aktif dan bersemangat. Sedangkan untuk *extraversion* dengan skor rendah negatifnya adalah tidak peduli, penyendiri, pasif, serius serta tidak berperasaan.

*d. Agreeableness*

Pribadi yang prososial, cenderung lebih patuh dan memiliki kepribadian menghindari konflik. Karakteristik positifnya adalah dapat bekerjasama, berhati lembut, mudah percaya, bersahabat, toleran dan

dermawan. Skor *agreeableness* rendah memiliki kecenderungan negatif penuh kecurigaan, bermusuhan, acuh, mudah marah dan keras hati.

e. *Neuroticism*

Dimensi kepribadian ini menyangkut kemampuan seseorang dalam menahan tekanan atau stres. Karakteristik positif dari *neuroticism* disebut stabilitas emosional. Seseorang dengan *neuroticism* tinggi cenderung pencemas, depresi, tidak percaya diri, temperamental dan mudah berubah pikiran. Seseorang yang emosional yang stabil cenderung tenang dalam menghadapi masalah, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh, tenang, tidak emosional, dan kuat.

### 3. Komponen dari *Big Five Personality*

MacCrae & Costa (Feist, Feist, & Roberts, 2017) mengemukakan *big five personality* memiliki trait yang lebih spesifik sebagai berikut :

a. *Openness to Experience*

- 1) *Fantasy* : seseorang yang memiliki imajinasi tinggi
- 2) *Aesthetic* : seseorang yang menyukai keindahan dan seni
- 3) *Feelings* : seseorang yang memahami emosinya sendiri
- 4) *Action* : selalu berkeinginan mencoba hal-hal baru
- 5) *Ideas* : memiliki gagasan dengan pemikiran yang terbuka
- 6) *Value* : kesiapan menerapkan nilai-nilai agama dan sosial

b. *Conscientiousness*

- 1) *Competence* : kebijaksanaan dan efektivitas dalam beraktivitas.



- 2) *Order* : kompetensi untuk mengkoordinasi secara sosial
- 3) *Dutifulness* : konsisten terhadap prinsip hidup yang dimiliki
- 4) *Achievement-Striving* : memiliki aspirasi dalam meraih prestasi
- 5) *Self-Discipline*: kompetensi untuk mengkoordinasikan diri sendiri
- 6) *Deliberation* : mendahulukan berfikir sebelum bertindak

c. *Extraversion*

- 1) *Warmth* : memberi kasih sayang dan mudah dalam bergaul
- 2) *Gregariousness* : berinteraksi dengan banyak orang
- 3) *Assertiveness* : seseorang yang cenderung tegas
- 4) *Activity* : memiliki semangat tinggi, dengan banyak kegiatan
- 5) *Excitement-seeking* : berani mengambil resiko dan sensasi
- 6) *Positive Emotion* : memiliki emosi positif seperti cinta, dll

d. *Agreeableness*

- 1) *Trust* : kepercayaan seseorang terhadap orang lain
- 2) *Straightforwardness* : berterus terang dalam mengatakan sesuatu
- 3) *Altruism* : murah hati dan berkeinginan membantu orang lain
- 4) *Compliance* : karakteristik yang muncul terhadap reaksi diri
- 5) *Modesty* : seseorang yang rendah hati serta sederhana
- 6) *Tender-mindedness* : memiliki kepedulian terhadap orang lain

e. *Neuroticism*

- 1) *Anxiety* : kecenderungan merasa gugup, tegang dan gelisah
- 2) *Hostility* : kecenderungan mengalami frustrasi dan kebencian
- 3) *Depression* : kecenderungan mengalami depresi

- 4) *Self-Conscientiousness* : rendah diri, sensitif terhadap orang lain
- 5) *Impulsiveness* : tidak mampu mengontrol keinginan berlebihan
- 6) *Vulnerability* : mudah menyerah, bergantung pada orang lain

Tabel 1. Tipe Kepribadian *Big Five Personality*

<b>Tipe Kepribadian</b>	<b>Skor Tinggi</b>	<b>Skor Rendah</b>
<b><i>Openness to Experience</i></b>	Berfikir secara terbuka, imajinatif, inovatif, kreatif	Konvensional, realistis tidak kreatif
<b><i>Conscientiousness</i></b>	Bekerja keras, tepat waktu, teratur, gigih, ambisius, teliti	Malas, ceroboh, tidak teratur, tidak disiplin, tidak punya tujuan mudah menyerah
<b><i>Extraversion</i></b>	Mudah bergaul, penuh kasih sayang, menyukai kesenangan, banyak bicara, aktif, bersemangat	Penyendiri, serius, pasif, pendiam tidak peduli, tidak berperasaan
<b><i>Agreeableness</i></b>	Dermawan, ramah, toleran, bersahabat, mudah percaya, berhati lembut	Penuh kecurigaan, pelit, keras hati, bermusuhan, kritis, lekas marah
<b><i>Neuroticism</i></b>	Temperamental, emosional, sentimental, rentan, pencemas	Tenang, bangga dengan diri sendiri, kuat, tidak emosional

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan adanya kelebihan dan kekurangan pada masing-masing tipe kepribadian dari *big five personality* ketika memiliki skor tinggi maupun rendah.

### **C. Hubungan Antara *Big Five Personality* dengan *Burnout***

Maslach (Kartono, 2017) menyatakan bahwa salah satu dari faktor kedua penyebab terjadinya *burnout* adalah karakteristik kepribadian. Kartono (2017) menjelaskan dampak yang ditimbulkan dari terjadinya *burnout* adalah timbulnya suatu sikap negatif, perasaan frustrasi, menurunnya motivasi kerja, timbul perasaan ditolak oleh lingkungan, perasaan gagal dan *self esteem* yang rendah.

Karakter kepribadian yang dimiliki dalam diri seseorang menjadi sesuatu yang tidak terlepas dari perilaku yang ditimbulkan. Berdasarkan pendapat Allport (Feist dkk., 2017) menjelaskan kepribadian meliputi sistem fisik dalam psikologis, dimana perilaku yang terlihat dan pikiran yang tidak nampak bukan hanya sebatas sesuatu melainkan sampai pada melakukan sesuatu. *Burnout* yang dialami oleh seseorang pekerja tidak terlepas dari karakteristik maupun pikirannya, pekerja yang memiliki emosional tinggi memiliki kecenderungan untuk mengalami kelelahan emosi ataupun fisik dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan Anggraini (2009) menghasilkan adanya hubungan yang signifikan antara *big five personality* dengan kecenderungan *burnout*, dimana *emotional stability* menjadi penyumbang paling dominan terhadap kecenderungan *burnout*. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Ranny Hardiyanti (2013) dengan hasil yang sama, yaitu ditemukan adanya hubungan *burnout* dengan *big five personality* dimana tipe kepribadian *emotional stability* memiliki skor yang paling tinggi.

Dapat di ketahui dalam penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya, bahwa terdapat hubungan antara *burnout* dan *big five personality*. Hal ini menjadi suatu tolak ukur untuk mengatakan bahwa dengan adanya tipe kepribadian yang berbeda, tentunya setiap orang memiliki cara mengatasi tekanan dengan cara yang berbeda, dan mengadaptasi keinginan yang tidak sesuai dengan kenyataan yang didapatpun dengan cara berbeda.

Adanya penjabaran diatas dapat menjelaskan bahwa kemunculan *burnout* tidak dapat dipisahkan dari faktor kepribadian yang mendasari seseorang untuk berfikir dan berperilaku. Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian terhadap perawat guna melihat adanya kecenderungan *burnout* ditinjau dari *big five personality*.

#### **D. Kerangka Berfikir**

Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yang mempengaruhinya. Namun tak jarang permasalahan dalam suatu organisasi itu timbul karena sumber daya manusianya sendiri. Perawat merupakan orang yang memberikan jasanya untuk dapat membantu orang lain sembuh dari penyakit yang dialami, sehingga akan menjadi suatu permasalahan jika perawat mengalami kelelahan dalam pekerjaannya.

Banyaknya tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan lain sebagainya dapat menyebabkan *burnout*, salah satu faktor *burnout* adalah tipe kepribadian perawat. Menurut Jung dan Eysenck (Feist dkk., 2017) kepribadian adalah totalitas segala peristiwa psikis yang disadari maupun yang tidak disadari atau disebut juga sebagai “Psyche” kesadaran sendiri mempunyai dua unsur

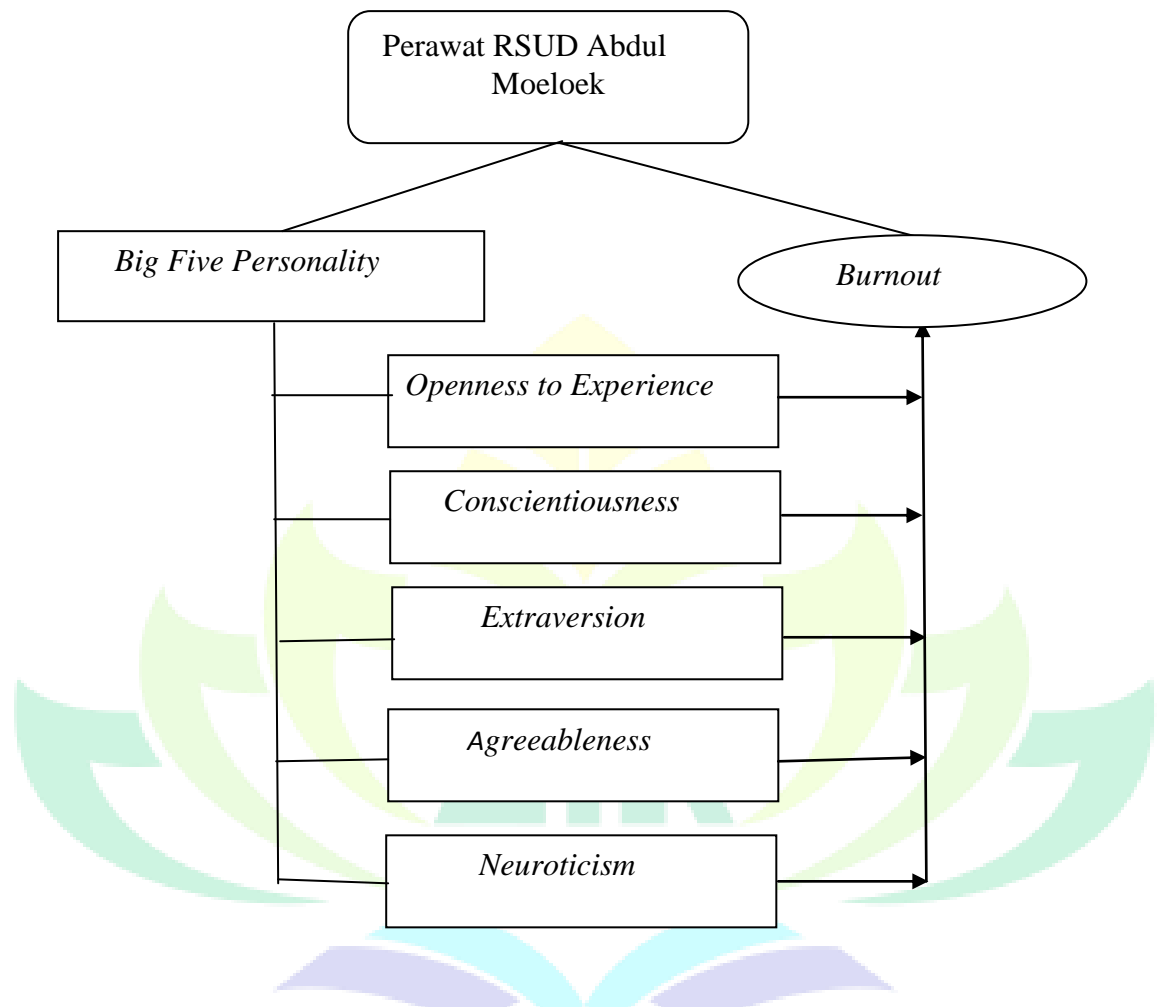
pokok yaitu fungsi jiwa dan sikap jiwa yang masing-masing mempunyai peranan penting dalam orientasi manusia dengan dunianya.

*Big five personality* menjelaskan lima faktor kepribadian yang dimiliki individu yaitu tipe kepribadian *openness to experience*, tipe kepribadian *conscientiousness*, tipe kepribadian *extraversion*, tipe kepribadian *agreeableness*, dan tipe kepribadian *neuroticism*, serta setiap individu tentu memiliki faktor kepribadiannya sendiri, dari faktor-faktor kepribadian tersebut memiliki karakteristiknya sendiri dalam menyikapi hal-hal yang terjadi, termasuk bagaimana faktor kepribadian tersebut berhubungan dengan dunia kerja. Hal tersebut mencerminkan bahwa faktor *big five personality* dapat menjadikan seseorang memiliki kecenderungan *burnout*.

Tipe kepribadian yang dimiliki setiap orang secara berbeda akan menunjukkan bagaimana seseorang tersebut berpikir, bersikap dan merespon setiap konflik yang terjadi. Ada orang yang mampu beradaptasi dengan konflik yang dimiliki, adapula yang menyerah, frustrasi dan stres yang berkepanjangan. Maka dari masing-masing tipe kepribadian seseorang dalam *big five personality* dengan karakteristiknya dapat dilihat tipe kepribadian manakah yang memiliki kecenderungan paling dominan menunjang seseorang untuk mengalami *burnout*.

Hal diatas saling memiliki korelasi, dimana tipe kepribadian menentukan cara seseorang menghadapi tekanan, sedang dalam bekerja tekanan yang terjadi secara terus menerus akan mengarah pada terjadinya kecenderungan *burnout* pada tenaga kerja, sehingga tipe kepribadian menjadi salah satu faktor terjadinya *burnout*. Dan dari tipe kepribadian yang berbeda-beda tersebut dapat dilihat tipe

kepribadian seperti apa yang memiliki kerentanan paling dominan mengalami kecenderungan *burnout*.



Gambar 1. Bagan Hubungan antara *Big Five Personality* dengan *Burnout* terhadap perawat RSUD Abdul Moeloek

Keterangan Gambar :

□ : Subjek Penelitian

— : Memiliki

□ : Variabel bebas penelitian

○ : Variabel terikat penelitian



## F. Hipotesis

1. Ada hubungan *big five personality* (secara keseluruhan) dengan kecenderungan *burnout* pada perawat.
2. Tipe kepribadian *neuroticism* berpengaruh paling dominan terhadap kecenderungan *burnout* pada perawat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Cholis. (2015). Allah Mencintai Mukmin Yang Kuat. <http://hidayatulloh.com>. Diakses pada tanggal 24 Oktober 2019.
- Akhtar, H., & Azwar, S. (2018). *Buku Petunjuk Penggunaan IPIP-BFM-50 Kepribadian Big Five*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Al-Qur'an Terjemahan Al-Hikmah. (2014). *Departemen Agama RI*. Bandung : CV Penerbit Diponegoro.
- Anggraini, GV. (2009). Pengaruh Big Five Personality Terhadap Perawat Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya. *Skripsi*. Surabaya : Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- , S. (2017). *Reliabilitas dan Validitas Edisi IV*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- , S. (2016). *Tes Prestasi Belajar*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- , S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Baron., Paulus BP. (1991). *Understanding Human Relation A Prantical Guide to People At Work – second edition*. Tokyo : Allyn and Bacon.
- Cherniss, Carry. (1980). *Staf Burnout - Job Stress and Human Servise*. London : Sage Publication, Baverly Hill.
- Departemen Pendidikan RI. (2009). *Ejaan Bahasa Indonesia yag Disempurnakan dan Pedoman Umum Pembentukan Istilah*. Jakarta : Yrama Widya.
- Feist J., Gregory JF., Tomi-an R. (2017). *Teori Kepribadian*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research 2*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hardianti, R. (2013). Burnout Ditinjau Dari Big Five Factors Personality Pada Karyawan Pos Pusat Malang. *Skripsi*. Malang : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.

Hinton,PR., Isabella MM., & Charlotte B. (2014). *SPSS Explained*. New York : Routledge.

Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Entelligence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta : Budi Utama.

Kartono, Kartini. (2002). *Psikologi Sosial untuk Manajemen, Perusahaan, dan Industri*. Jakarta : Rajawali Pers.

Malay, M.N. (2017). *Modul Praktikum Satatistika II Analisis Data SPSS*. Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung.

Malay, M.N., Fitriani, A., & Islamia, Intan (2019). *Pedoman Penulisan Skripsi Prodi Psikologi Islam*. Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung.

Mariyanti, Sulis. (2011). Burnout Pada Perawat yang Bertugas di Ruang Rawat Inap dan Rawat Jalan RSAB Harapan Kita. *Jurnal Psikologi* 9(2), 48-59.

Munandar, AS. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia Pers.

Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.

Pemerintah Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomer 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan*. Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomer 307. Jakarta : Sekretariat Negara.

Pusat, Bahasa. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Robbins P.S., De Cenzo. (1994). *Human Resources Managament - Four Edition*. New Jersey : Prentice Hall.

Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok : Rajawali Pers.

Sugiyono. (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

----- . (2016) *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Suharyanto, A. (2018). 15 Ayat Tentang Lelah Bekerja. <http://dalamislam.com>. Diakses pada tanggal 28 Desember 2019.

Sulaiman, MR. (2015). Kerja 12 Jam Sehari Perawat Rentan Sakit dan Bisa Bahayakan Pasien. <http://m.detik.com>. Diakses pada tanggal 02 Juni 2019.

Suparlan, S. (2008). Psikologi dan Kepribadian Perspektif Al-Qur'an. <http://journal.uny.ac.id> Diakses pada tanggal 28 Desember 2019.

Wikipedia. (2006). Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek <http://id.wikipedia.org.com>. Diakses pada tanggal 24 Oktober 2019.

Winarsunu, T. (2015). *Statistik dalam Penelitian Psikologi & Pendidikan*. Malang : UMM Press.

